

SÅ FUNKAR DET
FPAN granskar oegentligheter inom FM

FÖRTROENDEVALD
Saga – unga förtroendevalda behövs!

HALLÅ DÄR
Marcus Hamberg,
mastklättrare

FÖRSVARBART

Slaget om den svenska modellen

ARBETSLIV
Så skapar du
effektiva möten



NR1
2024

Vad har du för möteskultur på jobbet?

Alla har vi någon gång suttit på möten där det känns som tiden rinner i väg utan direkta framsteg. Möten som saknar tydligt syfte och mål. Där vi inte riktigt vet vår roll i det hela och vad vi ska bidra med. Effekten blir frustration och stress. Enligt en undersökning gjord av organisationen Svenska Möten så spenderar svenska kontorsanställda varje år 2,5 veckor på ineffektiva möten. Detta motsvarar hela 75 miljarder kronor i förlorade lönekostnader. Enorma summor. Men grejen är att vi har alla möjligheter att skapa bra möten. Vi har pratat med Michael Alphov, föreläsare och utbildare inom personlig effektivitet, om hur vi kan öka effektiviteten genom en tydlig mötesstruktur, tydliga och överenskomna spelregler för delaktighet och ansvar. Sid 14.

Visste du att 90% av anställda i Sverige täcks av kollektivavtal? Tack vare den svenska modellen och att fack och arbetsgivare samverkar skapas bra arbetsvillkor och social trygghet för dig som arbetstagare. På sidan 7 skriver vi om IF Metalls konflikt med Tesla - en utdragen storstrid där frågan om gränsättning för svensk konflikträtt har skapat debatt. Och i grunden handlar det om detta: den svenska modellen.

I detta nummer kan du även läsa om FPAN, Försvarsmaktens personalansvarsnämnd. Nämnden som granskar och bestämmer lämplig påföljd för oegentligheter inom Försvarsmakten. Vi har pratat med Per Gunnarson, ledamot i Förbundsstyrelsen och Försvarsförbundets arbetstagarrepresentant på mötena för att få reda på hur arbetet inom nämnden ser ut. Sid 19.

Och så får du träffa Saga, en av förbundets yngsta förtroendevalda. Med sina blott 20 år är hon invald i FRA:s föreningsstyrelse och uppmanar fler yngre att engagera sig fackligt. För fler yngre förtroendevalda behövs. Hur kommer annars framtiden se ut för fackliga organisationer om de yngre inte är intresserade av förtroendeuppdrag?

Vi hälsar även vår nya krönikör, Ann-Therése Enarsson, vd på tankesmedjan Futurion, varmt välkommen. Ann-Therése kommer i varje nummer bjuda på intressanta spaningar inom framtidens arbetsliv. Detta och mycket mer.

Foto: Sören Andersson



Trevlig läsning!

Helena Wiklund

*Chefredaktör och ansvarig utgivare
helena.wiklund@forvarsforbundet.se*



NR 1 | 2024

FÖRSVARBART

Årgång 86.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2024.

Upplaga: 5 000 ex.

Utges av: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Ansvarig utgivare

Helena Wiklund. Telefon: 070-688 14 80
helena.wiklund@forsvarsforbundet.se
Produktion: Crafoord & Laks.

Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 1/24 gick i tryck den 8 mars.

Nr 2/24 har manusstopp den 17 maj
och kommer ut den 31 maj.

Ledaren uttrycker

Försvarsförbundets åsikter och
ståndpunkter. Redaktionen ansvarar
ej för insänt, icke beställt, material.

Försvarbart får citeras
med angivande av källa. För återgivande
av artiklar och illustrationer krävs
redaktionens godkännande.

Omslagsbild:

Illustration: Maimi Laks
ISSN 1650-8025.



Den svenska modellen 7

Foto: IstockPhoto



FPAN – oegentligheter inom Försvarmakten 19

Foto: Adobe Stock



Uppstyrda möten gör jobbet effektivare – och roligare 14

Foto: Pressbild



Saga 20 år – unga förtroendevalda behövs! 24

Foto: Privat

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	7
KRÖNIKA	21
FÖRTROENDEVALDA	24



Tjänstemän planerar för tidigare pensionsavgång

År 2017 beslutade riksdagen att höja pensionsåldrarna och att införa en så kallad riktålder. Med tilltaget hoppas man kunna motverka lägre pensioner på grund av den ökade medellivslängden. Nu visar en undersökning gjord av SCB, på uppdrag av TCO, att detta kan vara lättare sagt än gjort. I utfallet framgår det att 52 procent av tjänstemännen mellan 50 och 67 år planerar att gå i pension före riktåldern, vilket kan leda till betydande brister på kompetens inom både statlig som privat sektor menar TCO. Som huvudorsakerna till en tidigare pensionsavgång anges bristande arbetsmiljö

och den egna hälsan. Uppgifter som även stöds av flertalet undersökningar genomförda av Arbetsmiljöverket. För att lyckas implementera systemet framgångsrikt behöver först rätt förutsättningar finnas på plats - något som skapas genom ett ökat ansvar hos arbetsgivare och politiker. Utan kraftfulla åtgärder kan Sveriges kompetensförsörjning påverkas, inbetalningar till pensionssystemet och den enskildes ekonomi kan försämrats. Hållbar arbetsmiljö, möjlighet till kompetensutveckling och omställning vid behov är nyckelkomponenter i detta arbete framhåller TCO. ◀

Ingen oro för AI bland arbetsgivare

I en undersökning genomförd av Manpower framgår det att hälften av Sveriges arbetsgivare tror att AI kommer leda till fler jobb snarare än färre. Så många som 48% uppger att AI kommer leda till fler jobb, 17% bedömer att det kommer bli färre jobb, 27% tror att det inte kommer att påverka överhuvudtaget. De arbetsgivare som var mest optimistiska var telecom och mediebranscherna.

– AI kan öppna många nya möjligheter för svenska företag. Genom att använda ny teknologi kan arbetsgivarna inte bara effektivisera sina processer, utan också frigöra tid för medarbetarna att fokusera på mer värdeskapande uppgifter, säger Per Johansson, vd på Manpower.

I undersökningen deltog totalt 763 svenska arbetsgivare.◀

575

personer ansökte om medlemskap i Försvarsförbundet under 2023.

LO-TCO Rättskydd – 937 000 kr i ersättning till medlemmarna

Förbundet anlitar LO-TCO Rättskydd vid mer komplicerade arbetsskade- och arbetsrättsärenden, det kan exempelvis gälla en överklagan av ett beslut från Försäkringskassan,

Förvaltningsrätten eller AFA Försäkring. Under 2023 anmälades 2 nya ärenden och 6 avslutades till ett ersättningsvärde för medlemmarna på 937 000 kronor. ◀



Vill du få senaste nytt från Försvarsförbundet? Då ska du följa oss på sociala medier.

Tydliga karriärvägar måste skapas för de civila inom Försvarsmakten

Tiden springer i väg och det har nu gått lite mer än 7 månader sedan jag fick förtroendet som Förbundsordförande. Det har varit en period fylld med representation och möten med ledare på olika nivåer, där jag har strävat efter att etablera goda relationer och lyfta fram Försvarsförbundets frågor.

Nyligen hade jag ett intressant möte med Överbefälhavaren Michael Bydén där vi pratade om utmaningarna inom Försvarsmakten. Som den bristande infrastrukturen, behållarperspektivet och lönerna. Det är viktigt att nyanställda kommer in på rättvisa och konkurrenskraftiga lönenivåer om vi ska kunna attrahera kvalificerade och kompetenta individer till Försvarsmakten. Men samtidigt måste vi se till att de som redan jobbar inom Försvarsmakten och lär upp de nyanställda

inte hamnar för långt efter. De redan anställdas kompetens och erfarenhet måste tas tillvara på.

Vi pratade även om civilas karriärutveckling, ett viktigt ämne både för oss och för ÖB. Tydliga karri-

ärvägar måste skapas för de civila inom Försvarsmakten, men det kräver att cheferna gör sitt jobb och genomför medarbetaamtal där den anställda kan diskutera sina framtidsmål. Något som känns extra viktigt efter att ha läst reportaget om civilas karriärvägar i Försvart nr. 4 2023 med Maria Jonsson Assander, chef för personalutvecklingssektionen.

Fler viktiga möten är inplanerade bland annat med generaldirektör Christina Malm på Plikt- och Prövningsverket.

Vid den här tiden som tidningen går i tryck har föreningarna även haft sina årsmöten. Förhoppningsvis har vi fått fler medlemmar som vill vara aktiva som förtroendevalda. Se till att ta hand om de nya, berätta om vilka kurser som finns tillgängliga och stötta dem i sina nya uppdrag.

Nu ser jag fram emot våren och att få se de första vårblommorna titta fram. Ta hand om er!



Foto: Sören Andersson

Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet



Förbundsordförande: Caroline Nilsson
Vice förbundsordförande: Martin Sparr
Förbunds kansli växel: 08-402 40 00
(telefonid 08.30–11.15 och 12.15–16.00)
Sekreterare: Gülseren Kiyak, 08-402 40 00
Chefredaktör och kommunikationsansvarig:
Helena Wiklund, 08-402 40 13

Medlemsregister: Susanne Bredberg,
08-402 40 03 (telefonid tisdagar–fredagar 9–11)
Kanslichef och förste ombudsman:
Eva Rundlöf, 070-635 40 15
Ombudsmän: Simon Sundström, 08-402 40 18
Robert Oidermaa, 08-402 40 11
Freddy Tullgren 08-402 40 02
Thomas Klasson 08-408 22 848

Ingen karriärutveckling för civilanställda?

Behovet av tydliga karriärvägar för civilanställda har varit en fråga som förbundet har drivit under flera års tid. Vi märker att militärers utveckling ses som nödvändig medan den civila kompetensutvecklingen ofta får stryka på foten vid resurs- och tidsbrist. Frågan har lyfts flera gånger i tidningen Försvarbart och nu även i senaste numret med en fördjupad artikel. I tidningen intervjuades Maria Jonsson Assander, chef för personalutvecklingssektionen vid Högkvarteret, i frågan.

Maria Assander hävdar bland annat att arbetet med civilas karriärutveckling bör sättas på paus och att det är svårt att se civila som en homogen grupp, "Man kan inte kliva från ekonomichef till underrättelseanalytiker, och man kan inte gå från att jobba på förrådet till att bli ekonomichef." Utifrån svaren är det lätt att dra slutsatsen att Försvarsmakten fortfarande inte har några högre ambitioner att satsa på civilas karriärutveckling. Vi gav Försvarsmaktens utbildningschef Michael Cherinet möjlighet att återkoppla på intervjun och förklara hur man egentligen menar.

Är det Försvarsmaktens åsikt att civilanställda har begränsade utvecklingsmöjligheter?

– Det går inte att tala om möjligheten till kompetensutveckling och dra alla civila över en kam. Karriärstegen för en militär är mer given och förutsägbar. Med civila handlar det om att vi måste börja jobba med kompetensutvecklingsbehovet kopplat till olika typer av grupper, olika typer av utvecklingsspår. Frågan är mer komplex.

Förutsättningen till kompetensutveckling beror på en kombination av vad som är möjligt på just den organisationsenheten och/

eller vad som Försvarsmakten kan göra inom det aktuella kompetensområdet. Cheferna är jätteviktiga för all kompetensutveckling. Det är ju i dialog med sin närmsta chef som man resonerar om sin kompetensutveckling. Som chef har man ju en uppgift i att se sina medarbetare och odla deras kompetenser så att det gagnar oss som myndighet.

Så det är en viktig fråga för er?

– Ja, utgångspunkten är att bygga en växande försvarsförmåga och tillväxt i Försvarsmakten. Där behövs det en kombination av civila och militära medarbetare med väldigt många olika kompetenser. Behovet är minst lika stort att utveckla civila medarbetare som militära medarbetare.

Hur ser planen framåt ut?

– Inom ramen för min samverkan har vi haft denna fråga uppe - att vi behöver titta på det här gemensamt. En första aktiviteten är att genomföra ett seminarium på temat "civila medarbetares kompetensutveckling". Det ligger om inte i första kvartalet så i början av andra.

Vi behöver även bli bättre på att använda vår verktygslåda och de resurser som vi har och här är cheferna viktiga nyckelpersoner. ◀

Slaget om den svenska modellen

Det som började som en protest för några få har blivit en utdragen storstrid – där frågan om gränsättning för svensk konflikträtt har skapat debatt. IF Metalls konflikt med Tesla kan bli avgörande för den svenska modellens framtid, men vad är det egentligen som står på spel?

TEXT: MARIA WIDEHED

och utdrag ur Försvarsförbundets jubileumsskrift 2019



T E S L A



» Flower & power. Hur kollektivavtal bidrar till världens snabbaste bil«. Annonstexten täcker hela skärmen och dyker upp när vi försöker klicka oss in på Dagens Industris nyhetssajt. Citatet tillhör Halldora von Koenigsegg, operativ chef på Koenigsegg automotive vars 600 anställda omfattas av kollektivavtal. Företaget är inte sena att dra nytta av sin konkurrents stora huvudbry.

Vi klickar oss vidare. Väl inne på Dagens Industri kan vi läsa statsminister Ulf Kristerssons (M) och Johan Pehrsons (L) debattartikel med rubriken: "Regeringen försvarar den svenska modellen tillsammans med arbetsmarknadens parter". Sverige ska värna det världsunika systemet på arbetsmarknaden, både här hemma och på EU-nivå, skriver de.

Det är den 27 oktober 2023. Ett fåtal personer i gula reflexvästar reser ett litet tält med fackförbundet IF Metalls logga vid grindarna till Teslas verkstad utanför Uppsala. På deras ryggar finns texten: "Konflikt". Och med det har IF Metall inlett en strejk mot elbilsföretaget Teslas verkstäder och serviceställen i Sverige.

"Den här konflikten handlar om löner, pensioner och försäkringar för våra medlemmar som arbetar på Tesla. Men i grunden handlar det även om att stå upp för hela den svenska arbetsmarknadsmodellen", säger IF Metalls förbundsordförande Marie Nilsson i ett uttalande samma dag.

Konflikten eskalerar snabbt. IF Metall tar

ut drygt 120 bilmekaniker i strejk, och blockerar arbetet på de berörda arbetsplatserna.

Tesla svarar med att ta in strejkbrytare.

Snart blir sympatiätgårderna omfattande: Transport och Hamnarbetarförbundet blockerar hamnarna, Fastighetsförbundet varslar om blockad av städningen, Elektrikerförbundet underhållet av laddstationerna, Seko om leveranserna av brev och paket och Målarna om lackeringen, Byggnads om byggarbeten.

När registreringsskyltarna inte längre når elbilsjätten efter att blockaden av postutdelning verkställts svarar Tesla med stämningensansökningar mot både Postnord och staten. Och mångmiljardären kan inte längre vara tyst:

"This is insane", skriver Elon Musk på plattformen X.

"Det är galenskap att inte teckna kollektivavtal i Sverige", kontrar facket.

Snabbt kommer konflikten i Sverige att beskrivas som helt avgörande för fackföreningarna.

Vid det här numrets pressläggning har konflikten pågått i över fyra månader. IF Metalls konfliktkassa är fortfarande välfylld och fackföreningar i hela Norden backar nu aktionen. Det som började som en kamp om villkoren för en handfull bilmekaniker har utvecklats till den största arbetsmarknadskonflikten i Sverige på decennier.

Och allt handlar om detta: den svenska modellen.



9/10

omfattas av ett kollektivavtal

70%

av de svenska arbetstagarna
är med i ett fack

Den svenska modellen är unik och går ut på att villkoren på arbetsmarknaden – allt från löner, försäkringar och arbetstider till omställningsstöd – regleras i avtal mellan fack och arbetsgivare, politikerna hålls på armlängds avstånd.

Kollektivavtalet beskrivs ofta som ryggraden i den svenska modellen, och som det som har gjort att Sverige gått från ett strejkande och lockoutande land till att bli ett av världens minst konfliktdrabbade.

Kollektivavtalsäckningen i Sverige är i dag hög, 70 procent av de svenska arbetstagarna är med i ett fack och 9 av 10 omfattas av ett kollektivavtal. Faktum är att näst efter Island har Sverige världens högsta organisationsgrad.

Men det finns en tid före det här, och fram-

vuxten av den svenska modellen går parallellt med förbundets historia.

1919 ligger Europa i ruiner. Första världskriget har lämnat stora delar i djup misär. Över sex miljoner människor har dött.

Sverige hade lyckats hålla sig utanför kriget, men det har lett till ett ökat krav på demokratiska reformer. På arbetsplatserna pågår en rörelse mot delaktighet och inflytande. Arbetarrörelsen är tidigt både facklig och politisk. Strejker och lockouter blir ett vapen för att driva frågor mot arbetsgivarna, bara under 1919 utbryter 440 stycken.

De växande tjänstemannagrupperna – både inom industri, stat och kommun – har också anledning att se till att den demokratiska utvecklingen kommer dem till del. Redan innan krigets slut hade de civilanställda tjänstemännen inom försvaret börjat



»Jag har sett hur det är viktigt att hålla fast vid att man ska komma överens..«

→ diskutera att organisera sig. Det är både den demokratiska tidsandan och det faktum att man börjar se sig som en egen yrkeskategori – skild från officerarna – som gör att den första rikstäckande organisationen nu bildas: Marinens Civila Tjänstemannaförening.

Armén och flygvapnet följer med tiden efter och sjuutton år efter bildandet av marinens första rikstäckande organisation, 1936, går man samman till ett gemensamt fackförbund – dagens Försvarsförbundet.

Nu är vi inne på trettioalet och år fyllda av ett antal stora sammandrabbningar. I början av årtiondet hade Sverige flest konfliktdagar i Europa, kulmen nås vid arbetskonflikten i Ådalen när fem personer skjuts ihjäl av militär.

På grund av de många arbetskonflikterna är såväl fack som arbetsgivare nu beredda att sluta avtal och 1938 undertecknas Saltsjöbadsavtalet mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen. Avtalets spelregler blir mönsterbildande för andra avtal. Här regleras för första gången rätten att utlysa strejker och lockouter, och den svenska modellen om att arbetsmarknadens parter ska sluta avtal utan inblandning av regeringen cementeras.

Nils Bertil Nilsson anställdes som ombudsman på Försvarsförbundet 1977. I dag är han 87 år gammal och har 25 års facklig erfarenhet på förbundet i bagaget – inklusive några strejker där TCO-S varit förhandlingspart.

– Att alla vet att det kan bli strejk som yttersta åtgärd om man inte kommer överens är viktigt. För strejk kostar ju både pengamässigt, men även hantverksmässigt – det är mycket som behöver förberedas innan. Inte minst måste medlemmarna informeras om varför det ser ut att gå den här vägen, säger han och tillägger:

– Jag har sett hur det är viktigt att hålla fast vid att man ska komma överens.

Robert Oidermaa har varit ombudsman på förbundet sedan 2016. Han har aldrig varit med om någon strejk eller lockout.

– Jag tror det beror på att den svenska modellen faktiskt funkar fullt ut i dag. Vanligtvis när man strejkar har man sagt upp avtal för att få till ett bättre, men det var längesedan någon lät ett avtal gå ut – ofta skriver man om dem innan och strejk kan undvikas eftersom man har kommit överens. Det är det som är den svenska modellen.



»Hela den svenska modellen står på spel.«

Tesla har en historia av att motsätta sig facklig organisering, senast ibland annat Tyskland och USA. I februari förra året fick ett trettiotal anställda på en fabrik i New York sparken efter att ha drivit en facklig kampanj.

Nu har konflikten mellan IF Metall och Tesla blivit en världsnöhet. Och sympatiätgärderna har inte stannat inom landets gränser. Danmarks största fackförbund 3F Transport varslade i december om att hamnarbetare och chaufförer i Danmark inte kommer att ta emot eller transportera Tesla-bilar till Sverige. Samma bud kom från Fellesforbundet, Norges största fackförbund inom privat sektor, liksom från Finland.

– Hela den svenska modellen står på spel. Detta handlar om huruvida vi ska ha kollektivavtal i nya branscher eller inte.

Det säger sociologiprofessor Anders Kjellberg vid Lunds universitet, som i flera decennier har studerat den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Det spelar stor roll att striden inte gäller småföretag, utan att det är stora globala bolag som Spotify, Klarna och nu Tesla som inte vill teckna kollektivavtal, säger Kjellberg.

Och IF Metall spelar ett spel med höga insatser. I förlängningen kan oviljan att ha kollektivavtal sprida sig till fler branscher om inte fackföreningarna visar att de kan stå emot.

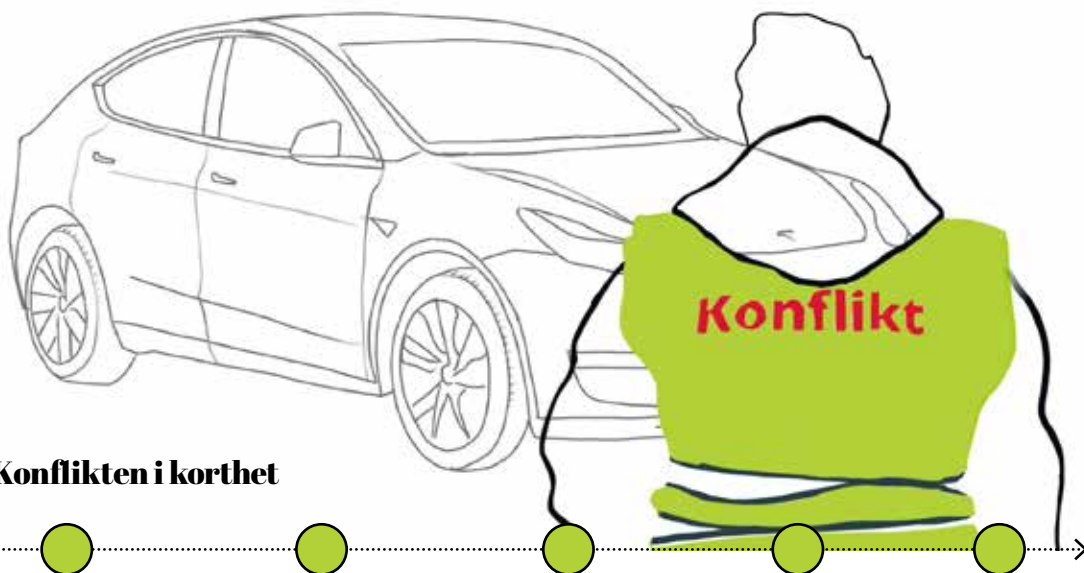
→

– Om då vissa bolag väljer att inte betala in till tjänstepension, medan de med kollektivavtal behöver göra det, så blir det ojämn konkurrens. I förlängningen kan även de företag som vill ha kollektivavtal tvingas ställa sig utanför för att lyckas komma in på marknaden. De

kan också ställa sig frågande till om facken kan sätta emot med konfliktåtgärder.

De undersökningar som har gjorts visar på mycket starkt stöd för strejken. Att ha opinionen med sig är viktigt, säger Kjellberg

T E S L A



Konflikten i korthet

27 oktober börjar IF Metall strejka eftersom Tesla inte vill teckna kollektivavtal. Strejken gäller först enbart verkstadsarbetare på Teslas servicecenter på sju orter, men utvidgas den 3 november även till andra bilverkstäder. Under november går andra fackförbund in med sympatiåtgärder.

27 november lämnar Tesla in stämningsansökningar mot Postnord och Transportstyrelsen för att bilföretaget hindras från att få sina registrerings skyltar.

4 december överklagar Transportstyrelsen tingsrättens beslut om att myndigheten måste hitta en lösning på hur Teslas registrerings skyltar ska kunna hämtas ut.

5 december sprids konflikten utomlands när danska 3F Transport varslar om sympatiåtgärder.

7 december meddelar Solna tingsrätt ett interimistiskt beslut att Postnord inte behöver lämna ut försändelserna innan målet slutligen avgjorts, vilket Tesla begärt.

och betonar att konflikten kastar ljus på vikten av hög facklig organisationsgrad.

– Annars blir inte strejken effektiv. Om detta ska lyckas någonstans så är det i Sverige, där vi har hög organisationsgrad, rätt till sympatiåtgärder och välfyllda konfliktkassor.

Kjellberg tar upp en annan svensk facklig kamp, den tre månader långa strejken 1995 mot den amerikanska leksaksjätten Toys R Us. De hade inte kollektivavtal i något land, men Sverige blev först i världen att ingå ett – efter omfattande stridsåtgärder. I efterhand har det beskrivits som en av fackföreningarnas viktigaste segrar.

I strejken mot Toys R Us spelade sympatiåtgärder en stor roll, men i fallet med Tesla har en debatt kring konflikträtten blossat upp. Det handlar om att flera av de företag som konfliktvarslats har kollektivavtal, något som upprört arbetsgivarorganisationer. Men till skillnad från länder som Danmark och Tyskland så saknar Sverige en proportionalitetsprincip när det gäller konflikter, vilket innebär att företag med gällande kollektivavtal kan bli delaktiga i sympatiåtgärder.

Och Kjellberg opponerar sig mot att det är något man bör ändra på. 2023 publicerade

han en Arena Idé-rapport om den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv i vilken han konstaterar att Sverige har i särklass lägst konfliktfrekvens i Norden. En försvagad konflikträtt skulle göra det svårare att stävja problemen med osund konkurrens, underleverantörer utan kollektivavtal och arbetslivskriminalitet, skriver Kjellberg i en nypublicerad rapport om kollektivavtalens vita fläckar.

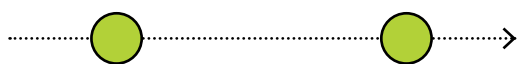
– Om man inte har kraftfulla sympatiåtgärder till förfogande blir dessutom strejkerna längre, även om vi i detta fallet har sett mycket ovanliga åtgärder som strejkbryteri, domstolsprocesser och byte av fraktsätt vilket gjort sympatiåtgärderna mindre effektiva. ◀

Välkommen förening 112!

*Den 20 februari
klubbades en ny förening
och styrelse igenom på
Uppsala garnison.*

Förening 112, representerar personalen vid F16, Försvarmaktens Flygstab (FM FS), Försvarmaktens hundtjänstenhet (FHTE), Försvarmaktens Luftstridsskola (FM LSS) och Försvarmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum (FM UndsäkC).

– Den första och stora utmaningen vi står inför som ny förening är att etablera oss här nu på F16/Uppsala Garnison. Visa medlemmarna att vi finns här inne på området, innanför staketet. Bygga en gemenskap. Det är min vision just nu, säger föreningens nya ordförande Daniel Modin. ◀



23 december
beslutar IF Metall
att utesluta medlem-
mar som brutit mot
strejken.

22 januari
rapporterar bland
annat SVT att flera
svenska fondbolag
kommer lägga fram
ägarkrav på vårens
bolagsstämma. Blir
det ingen föränd-
ring överväger man
att sälja av aktier.

Uppstyrda möten gör jobbet effektivare – och roligare

MICHAEL ALPHOV föreläser och utbildar om effektiva möten, ledarskapsfrågor och personlig effektivitet. Han driver också chefsnätverk runt om i landet och står dessutom bakom podcasten *Alphov & Lopez* om bland annat ledarskap och möteseffektivitet.

Möten upptar en stor del av arbetsdagen för många. Men alltför ofta är det otydligt vad man egentligen får ut av dem. En bättre möteskultur kan spara tid och göra vardagen roligare. Mötesexperten Michael Alphov avslöjar de vanligaste fallgroparna och ger handfasta tips för effektivare jobbmöten.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Jobbmöten är något många har synpunkter på. De kan vara för många, för långa, onödiga och ineffektiva - eller det som verkligen lyfter en arbetsvardag. Men vad gör ett möte bra?

Michael Alphov utbildar om möten och ledarskap. Han menar att ett bra möte är detsamma som ett effektivt möte.

– Varför har vi möten överhuvudtaget? Det är ju för att vi ska bli bättre tillsammans, det är väl utgångspunkten? Man måste utgå ifrån att vi ska nå någon form av resultat, att vi bestämmer något, informerar om något eller att vi diskuterar något.

Men effektivitet är inte detsamma som att mötet ska gå fort.

– Du kan bara rassla igenom alltihop och få ett resultat, men vad skapar det för samhörighet och delaktighet? Man måste ju jobba igenom det här i sin egen verksamhet. Vad är effektivitet för oss? När kan vi säga att vi haft ett bra möte?

Ofta är problemet olika förväntningar, menar han.

– Du går dit med dina förväntningar, jag går dit med mina och den som har kallat till mötet har en tredje förväntning. Det är inte konstigt att det inte blir speciellt effektivt. Bra möteskultur är när vi har möten som gör att vi blir bättre tillsammans.

Att syfte och mål med mötet inte är tydligt eller saknas är ett av de vanligaste felen.

– Syftet ska svara på varför har vi det mötet, inte bara med någon halvluddig kallelsetitel. Alldeles för många möten är egentligen

inte ett möte. De skulle lika gärna kunna vara ett mejl eller ett samtal.

Alltför ofta finns det inte heller en agenda i kallelsen.

– Hur ska folk veta vad de ska ställa in sig på under mötet? Och har man inget syfte, inga mål och ingen agenda, då gör man det fjärde misstaget: Man kallar fel deltagare. Det är ju de som kan hjälpa oss att driva mot målet vi har satt upp som ska vara med.

Ett annat problem är att möten vare sig kommer igång eller avslutas i tid, och även nästa möte försenas. Inte sällan bokas dessutom möten utan någon marginal för deltagare att ställa om, hämta kaffe eller bara ta sig till nästa mötesrum.

– Det saknas alltså syfte, mål och agenda, fel personer är med och sedan har vi svårt att hålla tider. Det här är strukturella frågor som leder till problem med möteskulturen.

Hur många eller vilka möten som är rimligt att delta i beror på vilken roll man har. I vissa chefsroller eller som projektledare är det exempelvis logiskt att spendera betydligt mer av sin tid i möten än många andra. Men då blir också möteskultur och struktur extra viktig, menar Michael Alphov.

– Om vi inte har någon riktig struktur kommer vi att behöva ha samma möte om och om igen. Vi kommer inte hela vägen fram och så bokar vi ett nytt möte. Och då blir kalendarern ännu mer full.

Konsekvensen blir sämre tillgänglighet vilket kan leda till ännu sämre delaktighet och effektivitet i mötena man har. Ett sätt att →

→ värna tillgängligheten kan vara att införa internt mötesfria tider, exempelvis före förmiddagsfikat respektive efter eftermiddagsfikat. Ett annat att se till att få tid för omställning mellan möten för att undvika förseningar.

– Blir det för många möten blir det svårt att få andra saker gjort. Till slut sitter folk och "tjuvjobbar" under möten, man sitter och mejlar för att man inte hinner göra det någon annan gång. Eller så får man göra det sent på kvällen eller på helgerna, och det blir ju inte bra i långa loppet.

Med början under pandemin har det blivit betydligt vanligare med distansmöten, antingen helt digitalt eller hybridmöten där några deltagare ses fysiskt medan andra deltar på distans.

– På distansmöten är det jätteviktigt att ha någon form av incheckning. Man kan bara gå snabbt laget runt och säga hej eller kolla hur läget är, kort och kärnfullt. Det kanske man inte alltid gör på fysiska möten, då ser man ändå hur folk har det och hur de mår. Hur bra vi än är på de här distansmötena blir det mer anonymt med en skärm emellan.

Det är också ännu viktigare att mötena inte blir för långa eller om de ändå måste vara det tillåta sig en bensträckare längs vägen. Michael Alphov menar också att distansmöten ställer högre krav på den som leder dem.

– Tendensen är att man är tystare i videomöten än man skulle vara i ett konferensrum. Jobba med att lägga ut frågan och stämma av med riktade frågor, jobba mycket med engagemanget så att man inte missar en massa klokskaper folk sitter med.

Både för den som leder och den som deltar i möten finns det några konkreta punkter att vägledas av för att göra mötesvardagen effektivare och bättre för alla (se punkter här intill).

För den som bjuder in till ett möte gäller det, oavsett om mötet sker fysiskt eller på distans, att lägga krut på inbjudan. Den ska

inhålla syfte, mål, agenda och eventuella krav på deltagarnas förberedelser.

– Så att man är supertydlig och skriver vad folk ska göra. "Läs igenom föregående protokoll" eller "läs igenom den här artikeln". Och så skickar man också med underlagen så att det är lätt att förbereda sig.

Tydliga inbjudningar gör det lättare för att deltagarna att veta vilka möten man faktiskt behöver vara med på.

– Jag tycker att man ska ifrågasätta sitt deltagande i många möten. Det handlar inte om att vara jobbig eller motvalls utan att lägga sin tid på rätt saker. Och det är ju omöjligt att veta om det inte finns tydligt syfte, mål och vad som ska göras. Vi måste hjälpa varandra med en bra struktur.

Michael Alphov betonar att den som tackar ja till ett möte också är skyldig att ta ansvar för sin del, exempelvis genom att vara väl förberedd och aktivt medverka under mötet.

– Man är medansvarig för att mötet ska bli så fantastiskt bra som det kan bli. Många tror att den som kallat är ansvarig för möteseffektiviteten, men det är jätteviktigt att alla deltagare förstår sitt ansvar. "Ja, jag måste läsa föregående protokoll, jag måste komma in med frågor till agendan senast tre dagar innan" eller vad man nu har bestämt. Och vara aktiv under mötet.

Bland annat av den anledningen tipsar han om att varje möte ska vara tre bokningar i jobbkalendern: Tid för egen förberedelse, själva mötet och sedan tid för egen uppföljning, dokumentation eller reflektion.

– Då har man både för- och efterarbetet i kalendern från början. Det kommer att vara mycket lättare att få det gjort än om man ska försöka klämma in det när det dyker upp, säger Michael Alphov och fortsätter:

– Det är ju jätteroligt att jobba ihop med andra och göra saker tillsammans. Men då har man också ett ansvar att vara delaktig, så att man inte tror att chefen ska lösa allting.◀

5 tumregler för bättre möten

Tydligt syfte

Kallelsen ska svara på frågan varför mötet hålls, inklusive agenda och eventuella krav på deltagarnas förberedelser.

Definierade mål

Tänk igenom vilka konkreta resultat som ska uppnås under mötet.

Rätt deltagare

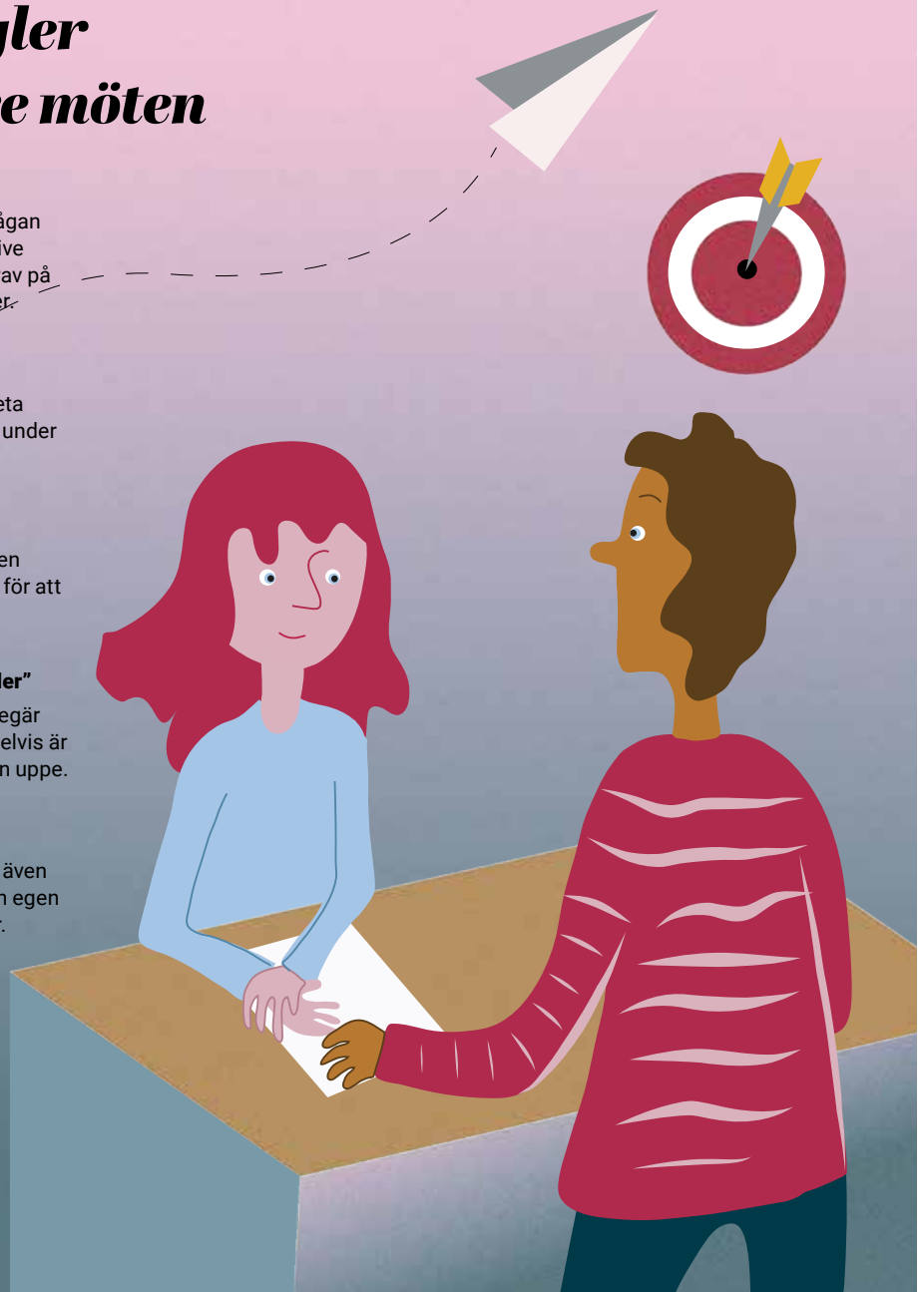
Kalla endast de som har en konkret uppgift på mötet för att uppfylla syfte och mål.

Överenskomna "spelregler"

Gör det tydligt hur man begär ordet eller om det exempelvis är okej att äta eller ha datorn uppe.

Ett möte = tre bokningar

Boka utöver själva mötet även in tid för förberedelse och egen uppföljning i din kalender.



3 saker mötesdeltagare bör tänka på

Var selektiv.

Slösa inte med din egen och andras tid, tacka bara ja till möten där det är tydligt vad just du förväntas och kan bidra med.

Ta ansvar.

Kom förberedd och inställd på att bidra, ta hand om eventuellt efterarbete för egen del.

Var delaktig.

Se till att aktivt göra din del för att mötet ska nå de uppsatta målen.

Försvarsförbundet på plats i Sälen:

»Det är nödlösningar vi ser nu«

– Tror ni att detta skulle kunna vara Sverige?

Allt avgörs nämligen med svaret på den frågan

– tempo, pengar, inställning, beslut och vilken leverans Sverige och Försvarsmakten gör inom Nato.

TEXT: MARIA WIDEHED

Överbefälhavare Micael Bydén visar bilder från krigets Ukraina och är tydlig med sin fråga. Det är januari och vi är i Sälen där Folk och försvars rikskonferens hålls. ÖB pratar vidare om de stora utmaningarna med att få ihop personal, infrastruktur och materiel till att växa.

– Det är en väldigt mörk bild som målas upp för omvärlden, men vi har levt med den länge, konstaterar förbundets vice ordförande Martin Sparr. Han får medhåll från Försvarsförbundets ordförande Caroline Nilsson:

– Det är bra att det är tydligt att det är dags att agera nu.

Sju rader bakom Hans Majestät, ÖB och försvarsministern tar de plats första dagen på rikskonferensen – den första tillsammans på plats för Försvarsförbundets ordförande och vice ordförande.

Konferensen har genomförts sedan 1946 och beskrivs som Sveriges viktigaste forum för diskussioner om säkerhetspolitik, försvar och samhällets krisberedskap. Försvarsförbundet är ett av sex TCO-förbund på plats.

– Det är ett viktigt forum för att tydliggöra vilka frågor som är viktiga för oss, säger Caroline Nilsson.

Kommande intensiva dagar ska de diskutera ämnen från scen – från politikernas anfö-



Foto: Emil Wälnborg

randen till Lettlands försvarsministers syn på bildning, om demokratin som ska försvaras och hur ett totalförsvar byggs upp.

Under andra dagen kliver försvarsminister Pål Jonsson (M) upp på scen och lyfter lärdomar att dra från kriget i Ukraina, en av dem är att uthållighet och kvantitet spelar roll på slagfältet.

– Helt avgörande för om vi ska lyckas öka vår försvarsförmåga är Försvarsmaktens personal, säger han.

Han har just presenterat den nytillsatta personalutredningen där bland annat förslaget om en ny personalkategori för tidvis anställd civil personal ska utredas.

– Det kan vara bra, men vi saknar att man inte tydligare fokuserar på behålla-perspektivet, säger Nilsson och får medhåll från Sparr:

– Det är nödlösningar vi ser nu – man tar in folk och förtätar, men missar arbetsmiljö, konkurrenskraftig lön och infrastruktur.◀



FPAN – Nämnden som granskar oegentligheter inom Försvarmakten

FPAN, Försvarmaktens personallansvarsnämnd, instiftades i juli 1994 i samband med att den nya myndigheten Försvarmakten bildades. Samt utifrån skyldigheten att varje statlig myndighet ska ha en personallansvarsnämnd.

FPAN:s ansvarsområde omfattar majoriteten av de som är anställda i Försvarmakten med undantag från de som är anställda genom beslut av regeringen. Årligen fattar nämnden beslut i ärenden som bedömts så pass allvarliga av förbanden att de behöver lyftas till högre instans. Det handlar om ovälkommet beteende, misskötsamhet och förtroendeskadligt beteende som gör att förtroendet för den anställda kraftigt har ifrågasatts.

Per Gunnarson, är personalföreträdare och Försvarsförbundets representant på mötena, ett uppdrag som han fick rätt så nyligen då Håkan Sparr avgick som förbundsordförande. Som personalföreträdare i nämnden är hans roll att vara oberoende och ha ett arbetstagarperspektiv.



Per Gunnarson

Vad är FPAN:s viktigaste uppgift?

– Att företräda personalen så att det blir rimliga och rättvisa bedömningar av olika förseelser. Nämnden fattar beslut i koncensus.

Det är ganska ovanligt att vi inte är eniga och det händer väldigt sällan att vi anmäler skiljaktighet. Besluten som tas ska bli rätt utifrån arbetsrätten.

Om en anställd inom Försvarmakten misstänks för att ha agerat olämpligt under arbete, så gör förbandschefen en formell begäran till FPAN:s kansli för att få ärendet utrett av juristerna. Anmälan ska inkludera en noggrann undersökning av händelsen, en skriftlig åsikt med förslag på eventuella påföljder, samt en utförlig motivering till detta förslag.

– I vissa fall behöver det inte ens gå så långt som utredning utan det räcker med att förbandet får vägledning av juristerna för hur de ska gå vidare i ett specifikt ärende.

Underlag skickas ut av nämnden några dagar innan dagen för mötet för att deltagarna i god tid ska få möjlighet att sätta sig in i respektive ärende. Att förbanden lämnar över en fullständig och komplett rapport av ärendet är nödvändigt för att det ska bli en så snabb hantering som möjligt. Inlämningen ska ske relativt skyndsamt i och med att disciplinåtgärder inte får grunda sig i händelser som ligger längre än tre månader tillbaka.

Fattas besluten direkt på plats?

–Ja, för det mesta. Ibland händer det att ären-

Nämnden består av sju ordinarie ledamöter: ordförande (ÖB eller utsedd ersättare), chefsjurist, personaldirektör, ledamot som har erfarenhet som förbandschef eller motsvarande, tre personalföreträdare (Försvarsförbundet, Officersförbundet och Seko). Samtliga ledamöter är utsedda av ÖB.

SÅ FUNKAR DET

den som är på dagordningen får lyftas ut för att det har tillkommit ny information. Alla ärenden ska ju kommuniceras så att den som ska stå till svars får möjlighet att bemöta de uppgifter som kommer. Ibland kan det komma in lite sent. Det den ena parten svarar ska den andra parten få möjlighet att reagera på. Ibland är det så att något som behöver kommuniceras ytterligare, då får man bordlägga det till nästa möte. Samtliga beslut som tas inom nämnden utgår från saklig grund och tidigare rättspraxis från Arbetsdomstolen för att fastställa lämpliga påföljder. Bedömningarna görs utifrån Arbetsrätten, aktuell lagstiftning, samt lagen om offentlig anställning (LOA) och lagen om anställningsskydd (LAS).

Vissa beslut är enklare att ta än andra. Är man dömd för misshandel och narkotikabrott så är det inte förenligt med anställning.

- De ärenden som kan vara knepiga däremot är där ord står mot ord. Till exempel att man som chef uppfattar att en medarbetare är illlojal och ordervägrar, medan det å andra sidan handlar om dåligt ledarskap och arbetsmiljö. Då blir det lite svårare, berättar Per.

Vilka är de vanligaste påföljderna?

- Individuella bedömningar görs i varje enskilt fall, men vanligtvis resulterar sexuella trakasserier och vådaskott i löneavdrag medan grov försummelse oftast leder till avsked från anställningen.

Vid avslutande av anställning, skickas information om varselöverläggning till förbundskansliet som kontaktar den anställde och frågar om denne önskar en överläggning innan ärendet tas upp i FPAN.

Om ett beslut om avsked har fattats, innebär det att personen lämnar sin anställning omedelbart och utan någon form av ersättning. Här handlar det oftast om allvarliga förseelser som hot och våld, missbruk av förtroende eller illlojalitet. Sägs personen däremot upp så finns det en uppsägningstid att



Foto: AdobeStock

Statistik 2023 – totalt 27 st. ärenden

Avskrivning (egen uppsägning) 9 st.	Varning 1 st.
Löneavdrag 9 st.	Utan åtgärd 1 st.
Avsked 4 st.	Yttrande 1 st.
Uppsägning 2 st.	

ta hänsyn till. Ibland vill även den anställde stå inför nämnden för att ge sin version av vad som har hänt.

Händer det att den anställde säger upp sig innan det tas upp i FPAN?

-Det är nästan kutym. Riskerar du att bli uppsagd och avskedad så inser dom flesta att det är bättre att själv säga upp sig än att bli avskedad. När den anställde har sagt upp sig avskrivs ärendet. Sedan finns det ju givetvis dom som döms mot sitt nekande. Som inte tycker att de har gjort något fel.

I början av januari publicerade DN en rapport om att endast ett fåtal sexbrott inom Försvarmakten har polisanmäls under en femårsperiod. I media belyses även FPAN:s roll och vem som egentligen har ansvar för att polisanmäla.

Hur ser du på det som skrevs?

- Allvarliga brott ska polisanmälas redan på förbandsnivå. Att polisanmäla är inget som vi på FPAN sysslar med utan vi tittar på arbetsrätten. Det är ju så att blir det en polisanmälan och rättsfall då kan man ju inte pröva samma sak disciplinärt. För man kan inte dömas två gånger så att säga. Ärendet ska ju egentligen vara avslutad eller att det är något som inte är brottsligt. Det är väl där som det har brustit vad gäller dessa trakasserier. ◀

Kompetensbristen, cybersäkerheten och kvinnorna

Cyperkrigföring har blivit ett reellt hot mot den nationella säkerheten och spelar en allt större roll i väpnade konflikter. Det krävs gedigen beredskap för att möta de utmaningar vi står inför när samhälle, infrastruktur och försvar har ett ökande beroende av digitala system.

Den rådande kompetensbristen bland IT-specialister, i synnerhet de med kunskap inom cyber- och informationssäkerhet, gör frågan än mer angelägen. Säkerhetspolischefen Charlotte von Essen har pekat på att det finns ett "stort gap mellan säkerhetsbranschen och de hot vi ser". Hon landar i att Sverige måste öka sin motståndskraft. Frågan vi står kvar med är hur vi ska möta det tilltagande hotet samtidigt som vi saknar kompetensen i IT-branschen i stort.

För att hantera kompetensbristen satsar nu regeringen bland annat på att bygga upp ett cybercampus vid KTH som ska främja forskning, innovation och utbildning inom cybersäkerhet genom samarbete mellan lärosäten, näringsliv och myndigheter. I tillägg till denna typ av satsning blir det framöver viktigt att höja attraktiviteten för unga att utbilda sig inom informations- och cybersäkerhet, så att vi kan säkra en ny generation med gedigen kompetens på området.

Fler människor och grupper behöver få upp ögonen för cybersäkerhet, och en grupp som idag är rejält underrepresenterad i branschen är kvinnor. En studie över den globala arbetskraften inom cybersäkerhet visar att kvinnor

endast utgjorde 18 procent av arbetskraften 2023, och därmed utgör en outnyttjad källa av kompetens. Genom att drastiskt öka andelen kvinnor som söker sig till och rekryteras på teknik- och cybersäkerhetsområdet kan vi stävja den underbemanning som råder i en sektor som är livsviktig för Sveriges säkerhet.

Inte bara hade detta varit en lösning på arbetskraftsbristen, det hade även inneburit fler perspektiv på cybersäkerhetsarbetet som annars riskerar att präglas av det som kallas confirmation bias. I dag är arbetskraften inom cybersäkerhet oerhört homogen, vilket är en stor nackdel i identifiering av svagheter och design av lösningar.

Om en större andel kvinnor sökte sig till branschen hade den enorma kompetensbrist som råder även gått att åtgärda. Låt oss göra något åt sakernas tillstånd, och släppa in kvinnorna i matchen. Allt annat vore att acceptera den maktobalans som vi ser inte bara inom IT- och cybersäkerhet.



Ann-Therése Enarsson, vd på tankesmedjan Futurion

Civilanställda bortprioriterade i Försvarsmaktens nya löneavtal

Den 22 februari skrev Försvarsförbundet och Försvarsmakten under ett ettårigt löneavtal. När Försvarsmakten återigen hade möjligheten att höja lönerna för civilanställda - en starkt eftersatt grupp - valde man i stället att satsa pengar på GSS: er och officerare.

Det nya avtalet följer märket på 4,1% och med tillägg för särskilda satsningar, inklusive GSS: er och officerare landar avtalet på 4,5%. Att Försvarsmakten ännu en gång väljer att satsa endast på de militära yrkesgrupperna, medan satsningarna uteblir för de civila arbetstagargrupperna är beklagligt. Både i ÖB dagorder som i grundutredningen har det tyd-

ligt framgått att det finns ett stort behov av att stärka även dessa grupper, vilket Försvarsmakten är långt ifrån att göra när man följer årets lägsta nivå på 4,1%.

– Ingen ifrågasätter lönesatsningarna på GSS:er och officerare, men det finns ett lika stort behov av att lyfta andra kategorier lönemässigt i myndigheten. Det här resultatet kan potentiellt underminera förtroendet för myndighetens arbete med lönestruktur och leda till att fler civila söker sig till mer välbetalda arbeten utanför Försvarsmakten, säger Caroline Nilsson, Försvarsförbundets förbundsordförande. ◀

Värva din kollega.



Ni får ett starkare förbund och du får en fri medlemsmånad!

- För varje ny medlem du värvar får du en avgiftsfri medlemsmånad.
- Erbjudandet gäller för alla förbundets medlemmar.
- Avgiftsbefrielsen genomförs nästkommande månad.

... och glöm inte att meddela oss att du har värvat!

Läs mer på forsvarsforbundet.se



Regeringen utreder personalförsörjningen inom Försvarmakten

Regeringen har beslutat att tillsätta en utredning som ska se över vissa delar inom personalförsörjningen inom Försvarmakten.

Utredningen ligger väl i linje med den pågående utökningen av Försvarmakten. Enbart i år ligger försvarsanslaget på 119 miljarder kronor - en ökning med 27 miljarder kronor från året innan. Antalet värnpliktiga som genomför grundutbildning kommer till 2025 öka till 8000, något som ställer krav på en fungerande personalförsörjning.

Syftet med utredningen är att öka tillgängligheten på personal (civila och militära) och förbättra uthålligheten i krigs- och grundorganisationen. En frågeställning som kommer att lyftas är bland annat tillgången till anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS).

Tillgången är ytterst viktig för de stående förbanden. I Riksrevisionens rapport från 2022 framkom att många GSS:er slutar sin anställning för tidigt. Men samtidigt finns det idag inga möjligheter att fortsätta att arbeta på kontinuerlig basis efter kontraktet 8+4 år har fullgjorts.

Flera av frågeställningarna som ska utredas berör värnpliktiga, exempelvis möjligheterna för Försvarmakten att i ökad utsträckning använda värnpliktiga i grundutbildning för beredskap och annan verksamhet. Samt hur Försvarmaktens behov av vissa nyckelkompetenser hos värnpliktig personal kan tillgodoses. Resultatet av utredningen ska redovisas senast den 1 juli 2025. ◀

Ny rapport föreslår gemensam företagshälsovård

Roger Mörtvik, tidigare statssekreterare och samhällspolitisk chef på TCO, presenterade den 24 januari en rapport på TCO:s tankemedja Futurion om områden där parter och politik bör gå samman.

Bland annat föreslås en obligatorisk företagshälsovård som parterna sköter tillsammans och staten finansierar. Enligt Mörtvik har frågan länge diskuterats men inget har hänt. Oavsett om en sådan överenskommelse skulle rikta in sig på företagshälsovård specifikt eller mer övergripande på preventivt arbetsmiljöarbete är det uppenbart att det finns ett betydande gemensamt intresse. Statens mål är att förbättra folkhälsan och minska sjukskrivningarna. Arbetsgivarna strävar



Foto: iStockphoto

efter att ha motiverade, friska och produktiva anställda. Fackförbunden arbetar för att främja hälsa och välmående hos sina medlemmar och löntagare samt minska risken för att individer tvingas lämna arbetsmarknaden. Diskussioner pågår just nu hos LO, PTK och Svenskt näringsliv. ◀

Namn: Saga
Yrke: konfidentiellt
Arbetsplats: FRA
(Försvarets radioanstalt)
Fackligt uppdrag:
Suppleant i FRA:s
styrelse sedan 1 år

Saga 20 år – unga förtroendevalda behövs!

Foto: Privat

Undersökning efter undersökning visar på ett sviktande intresse bland yngre att engagera sig fackligt. Ofta upplevs ett medlemskap som en onödig kostnad som man helst vill vara utan. Enligt den senaste genomförda undersökningen av Statistiska Centralbyrån, är andelen unga förtroendevalda kraftigt underrepresenterad och att en allt större andel är 65 år eller äldre. Hur ser framtiden ut för fackliga organisationer om de yngre inte är intresserade av förtroendeuppdrag? En viktig fråga med hög prioritet tycker vi på Försvarsförbundet.

Vi har pratat med Saga som med sina 20 år är en av förbundets yngsta förtroendevalda. Sedan ca ett år tillbaka är hon suppleant i FRA:s föreningsstyrelse och känner att hon har hittat sitt rätta element. Nu står fackliga samverkansmöten, intervjuer och annat på

agendan förutom det vanliga jobbet.

Sagas föreningsintresse föddes redan i skolan med engagemang i trivsel- och miljöfrågor, och en stark känsla av att "alla ska känna sig behövda". På FRA uppmärksammade kollegorna tjejen med det starka rättvisespatoset och viljan att hjälpa till. "Du måste gå med i facket" föreslog de andra förtroendevalda och så blev det. Nu är Saga suppleant i FRA:s styrelse och stormtrivs.

Hur känns det nu efter ett år som förtroendevald?

Jag tycker det är jätteroligt. Mycket beror på att jag nu är mer insatt i frågor och har fått en större insyn i myndigheten. Jag har även fått bra utbildning och information. Som förtroendevald har man ett viktigt uppdrag att vara där för medlemmarna i högt och lågt. Sedan

kan jag inte sticka under stolen med att det känns roligare att vara på jobbet när folk har den tilliten att jag är där för dem. Att folk kommer och pratar lite grann och har frågor.

Vilka frågor tycker du är viktigast?

Trivsel och att alla ska ha det bra på arbetsplatsen. Det var också en orsak till att jag även var engagerad i olika grupper i skolan, just för att se till att alla känner sig välkomna och behövda.

Varför tror du att det är så viktigt att få in fler unga förtroendevalda?

Unga är ju framtiden och facket behöver unga för att förbli starkt. Jag var väldigt ny på det här när jag började och jag kan tycka att det hade behövts att någon kom och hjälpte mig. Ibland kan det bli lite generationsgap, man förstår inte riktigt varandra, då kan det vara bra med fler yngre förtroendevalda. Nu är jag den yngsta förtroendevalda på min arbetsplats. Jag vet inte så många som är med i facket av de som jag känner. Mina kompisar inom andra yrken känner att det inte är nödvändigt att gå med i facket så "varför ska jag betala för det". Om någon tar steget att gå med kanske någon annan i kompisgänget tänker, "då vill jag också vara med" och det sprider sig.

Vad kan vi göra för att få fler att jobba fackligt?

Genom att vara synlig på arbetsplatsen. Jag har till exempel ett klistermärke på min dörr på jobbet där det står att jag är förtroendevald. Nu kommer det fler nyanställda till våren och då är det ju extra viktigt att synas. Men jag tänker att medlemsträffar är ett bra sätt att nå ut. Nu i slutet av januari arrangerade vi en medlemsträff då det kom representanter från OFR och kansliet och pratade pension, sedan blev det lite medlemsmingel. Vi hade en bra uppslutning vilket är kul.

Har du märkt av några utmaningar inom ditt uppdrag?

Inga som jag direkt har märkt av men man har väl förstått att det ibland inte är jättepoppis bland vissa chefer att man är med. För min del har jag inte märkt av detta. Jag kan tänka att vissa förtroendevalda som varit förtroendevalda längre än mig har varit med om mer sådant, som att man kan bli oense i fackliga frågor, osv.

Vilka råd kan du ge till andra unga förtroendevalda utifrån din erfarenhet?

Att våga mer, vara stark och stå för din sak. Inte känna begränsningar bara för att man är ung och inte har lika lång arbetserfarenhet och lika mycket kunskap. Fastän det ibland kan kännas svårt ska man försöka.



Tips för öka det fackliga engagemanget bland yngre:

1. Driv frågor som är viktiga för de yngre
2. Informera om fördelarna med fackligt engagemang
3. Synliggör andra unga förebilder
4. Erbjud utbildning och stöd

Vilket stöd har jag rätt till efter sjukskrivning?

JAG HAR VARIT SJUKSKRIVEN från mitt jobb i ca ett år och börjar känna mig redo att komma tillbaka. Vad kan jag förvänta mig för stöd från arbetsgivaren?

SVAR → Om sjukskrivningen är minst 60 dagar lång är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla en rehabiliteringsplan. Planen tar arbetsgivaren fram tillsammans med dig och ska sedan revideras löpande. I planen beskrivs exempelvis hur återgången till arbete ska gå till och hur rehabiliteringen på arbetsplatsen ska utformas. Det kan t.ex. handla om i vilken utsträckning du kan arbeta när du kommer tillbaka, särskilda anpassningar av arbetsplatsen och arbetsuppgifter, hur företagshälsovården (om sådan finns) behöver vara inkopplad, osv. Planen i sig kan vara underlag i Försäkringskassans handläggning. Om Försäkringskassan anser att inte rehabiliteringsplanen uppfyller måttet kan Försäkringskassan anmäla arbetsgivaren till Försäkringskassan. Lycka till!

Freddy Tullgren, ombudsman



Foto: AdobeStock

Infoplikt vid återgång från tjänstledighet?

UNDER MIN PROVANSTÄLLNING har jag tagit ut tjänstledighet för att prova på en annan tjänst. Nu kräver min tidigare chef att få information om jag kommer tillbaka till min gamla tjänst två månader innan min provanställning löper ut. Kan han kräva detta?

SVAR → Både ja och nej. Enligt Villkorsavtalet ska arbetstagaren som vill avbryta ledigheten i förtid underrätta arbetsgivaren som har godkänt ledigheten senast två månader före hen planerar att återgå till det ursprungliga arbetet. Men beror tjänstledigheten på provanställning är det två veckor som gäller.

Thomas Klasson, ombudsman

Kan chefen tvinga mig att ta ut min innevarande semester i pengar i stället för ledighet?

JAG HAR FÅTT ett nytt jobb som jag börjar om två månader. Har jag rätt att ta ut några veckors sparad semester i stället för att få pengar innan jag slutar? Min chef säger att jag behövs på arbetsplatsen och att det inte går.

SVAR → Hur semestern förläggs är din arbetsgivare ytterst ansvarig för. Denne har även bestämmanderätt när din semester ska förläggas under sommaren. I detta fall handlar det

om att du vill vara ledig under en annan period under året, enligt din chef en period där du behövs på arbetsplatsen. Ni kanske kan enas om en kompromiss där du kan ta ut en del ledigt och få en del betalt i pengar? Innestående semesterlön ska betalas ut senast månaden efter anställningen upphörde.

Robert Oidermaa, ombudsman

Vad undrar du? Skicka dina frågor till redaktionen@forsvarsforbundet.se.

Hallå där, Marcus Hamberg, mastklättrare

Medan många av oss sitter vid våra skrivbord med blicken riktad mot dataskärmen har Marcus Hamberg en helt annan slags utsikt.

Högt upp i luften, säkrad med rigorös utrustning, säkerställer Marcus underhållet på Försvarsmaktens master och utsikten går inte av för hackor.

Vad gör en mastklättrare om dagarna?

Jag arbetar med underhållet på torn och mast som finns i Försvarsmaktens egen regi. Det innebär lite av allt möjligt. Från att byta några bultar som blivit lite rostiga till att sätta upp 3 meters parabol, länkhopp. Det är inte bara jobbet i masten utan allt runtomkring. Man ska ta sig dit, transportera all utrustning, fordon, skyliftar, kranar. Ibland är vägen till masten inte framkomlig då har vi varit tvungna att göra en egen väg för att oss fram.

Låter som ett riskfyllt jobb. Vad är det för säkerhetsåtgärder som gäller?

Säkerhetshanteringen inom Försvarsmakten är väldigt noggrann. Det finns till exempel regler om att det ska vara 30 min till närmaste operationssjukhus. Handlar det om ett omfattande jobb där stora 3 meters parabol ska sättas upp är vi alltid 4–5 stycken som hjälps åt. Enligt Arbetsmiljöverket får man inte klättra själv. Vi arbetar alltid i full säkerhetsutrustning, dubbla uppsättningar av allt och olika falldämpare. När vi klättrar har vi helsele, hjälm, ordentliga skor och vantar. Ibland jobbar vi från rep och har då dubbla rep som vi hänger från.



Namn: Marcus Hamberg

Yrke: Mastklättrare

Arbetsplats: FMTIS Hässleholm

Fackligt uppdrag: Lokalt skyddsombud, huvudskyddsombud för sydenheten, huvudskyddsombud för förbandet. Fackligt aktiv sedan ca 10 år.

Något utmaningar?

Vi har svårt att få in folk. Problemet ligger i att vi behöver duktiga servicetekniker som ofta har rätt så bra betalt, vilket gör det svårt att rekrytera dem till Försvarsmakten. Det tar ca 3 år till man är helt självgående som tekniker. Många gånger får vi ta någon som inte har någon som helst utbildning, vilket leder till hög arbetsbelastning för våra tekniker som måste ta hand om de nya. Cheferna har för det mesta inga tekniska kunskaper vilket gör det svårt att veta vilka kurser personen i fråga ska gå och vad som behövs. Det blir en stress för de enskilda teknikerna som behöver ta på sig lärlingar när inte tiden finns. ◀



500 kr rabatt
för medlemmar i Försvarsförbundet

Arbetsmiljöutbildning

– för chefer, arbetsledare och skyddsombud

Kursdag: 16 och 23 april 2024
Var med på distans eller på plats i Stockholm!

Läs mer och anmäl dig!



Diplomerad HR-koordinator

Som diplomerad HR-koordinator deltar du med självklarhet i organisationens viktiga HR-processer såsom rekrytering, kompetensutveckling och avveckling. Utbildningen ges i Stockholm, Göteborg och på distans.

Diplomerad HR-specialist

Som diplomerad HR-specialist har du en generalist-kompetens inom HR-frågor. Du kan arbeta med individer, grupper och organisation, på såväl operativ som strategisk nivå. Utbildningen ges i Stockholm, Göteborg och på distans.

"En mycket inspirerande utbildning som gav mig kött på benen i min nya roll som HR-generalist. Det var gruppens dynamik som höjde utbildningen ett extra snäpp. Alla deltagare kom från olika verksamheter och med olika bakgrund och tillförde egna erfarenheter. Våra lärare var engagerade och arbetsrätt, som låter lite tråkigt, var det som engagerade mig mest!"

Frida Berglund, HR-chef, Försvarsmakten, Eksjö



12 % rabatt
för medlemmar i Försvarsförbundet

Läs mer och anmäl dig!

